

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Pada penelitian ini menyampaikan beberapa sumber terkait variabel yang diteliti. Variabel tersebut nantinya akan digunakan menjadi acuan pada penelitian ini, berikut landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini:

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang tercermin melalui semangat kerja, prestasi kerja bahkan disiplin kerja dilakukan dengan teliti dan penuh perhatian terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Kehadiran dan ketidakhadiran karyawan serta efisiensi dalam menjalankan tugas telah ditentukan dalam peraturan perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja tinggi dapat dilihat dari inisiatif dan perasaan antusias karyawan dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah akan terlihat dari prestasi kerja (Hasibuan, 2020).

Menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang didapatkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan mempunyai perasaan- perasaan positif mengenai pekerjaannya, begitu sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah maka akan memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya. Luthans (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah emosi yang timbul sebagai respons terhadap kondisi di tempat kerja. Meskipun kepuasan kerja tidak terlihat secara langsung, perasaan tersebut dapat dirasakan dan tercermin dalam perilaku, seperti meningkatnya loyalitas terhadap organisasi,

bekerja dengan optimal, dan patuh terhadap peraturan yang diterapkan dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan menurut beberapa ahli dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya secara menyeluruh, yang apabila seseorang karyawan bersikap positif maka akan dapat dikatakan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika seorang karyawan bersikap negative maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak puas pada pekerjaannya.

#### **b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi suatu masalah yang cukup menarik untuk diteliti karena begitu banyak manfaat baik bagi kepentingan perusahaan dan karyawan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sinambela (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

##### 1) Faktor Psikologi

Faktor ini berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

##### 2) Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sesama karyawan, karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

##### 3) Faktor Fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan dan kondisi fisik lingkungan karyawan.

##### 4) Faktor Finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan seorang karyawan, dengan meliputi

system besarnya gaji, jaminan social, tunjangan, fasilitas, promosi, dan sebagainya.

5) Mutu Pengawasan

Faktor ini berhubungan dengan kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan dengan bawahan.

6) Faktor hubungan antar pegawai

Faktor ini berhubungan dengan jalinan hubungan karyawan dengan sesama karyawan untuk berkerja sama dengan baik.

**c. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2015) ada beberapa indikator pada kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Sebuah pekerjaan yang bisa memberikan kesempatan pada karyawannya untuk menggunakan keterampilan, kemampuan yang dimiliki dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik.

2) Gaji (*pay*)

Pemberian gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan atau diterima sesuai dengan tuntutan, tingkat kompetensi dan standar minimum upah, jika telah sesuai maka ada kecenderungan karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

3) Promosi (*promotion*)

Ketika seorang karyawan memiliki kesempatan untuk promosi karena hasil prestasi kerja yang memuaskan maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan. Hal ini merupakan promosi sesuai dengan kemampuan karyawan.

4) Pengawasan (*supervision*)

Proses dalam mengontrol dan mengawas seluruh aktivitas karyawan agar menjamin semua tugas dijalankan sesuai dengan perencanaan sebelumnya.

5) Umpan Balik (*feedback*)

Umpan balik merupakan informasi yang diberikan kepada karyawan mengenai kinerja mereka, yang didapatkan dari atasan, rekan kerja, atau hasil pekerjaan itu sendiri. Umpan balik yang baik akan memberikan tingkat kepuasan terhadap karyawan tersebut.

6) Rekan Kerja (*workers*)

Interaksi sosial yang berhubungan dengan antara pegawai dan pemimpin dan pegawai lainnya selama waktu bekerja agar memiliki hubungan yang baik.

Menurut Luthans (2015) ada beberapa indikator pada kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Tingkat Absensi

Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja. Tingkat absensi yang rendah sering kali dianggap sebagai indikasi kepuasan kerja yang tinggi, karena karyawan cenderung lebih termotivasi untuk hadir jika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka.

2) Tingkat *Turnover*

Tingkat perputaran karyawan di perusahaan. *Turnover* yang rendah menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan, yang biasanya terkait dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

3) Produktivitas

Tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, karena mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik.

4) Kualitas Kerja

Standar atau kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang puas biasanya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi.

5) Perilaku Individu

Sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja, termasuk bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan. Perilaku positif sering kali mencerminkan kepuasan kerja yang baik.

6) Gaji

Tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi finansial yang mereka terima. Karyawan yang merasa gaji mereka sesuai dengan kontribusi yang diberikan cenderung lebih puas.

7) Pekerjaan Itu Sendiri

Perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk minat, tantangan, dan makna yang mereka rasakan dari pekerjaan tersebut.

8) Hubungan Interpersonal

Kualitas hubungan karyawan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Hubungan interpersonal yang baik biasanya meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa didukung dan dihargai.

## 2. Pengembangan Karir

### a. Definisi Pengembangan karier

Karir atau “*career*” adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang dipegang seseorang selama kehidupannya dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh Martoyo (2007) yang dimana karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan yang dapat dicapai selama bekerja dalam sebuah perusahaan. Menurut Gomes (2003) Pengembangan karir adalah outcomes yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir institusi (organisasi). Karir juga merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subjektif atas pekerjaan), dan aktivitas selama masa kerja individu.

Gary Dessler (2015) mengungkapkan pengembangan karir adalah proses pertimbangan mendalam yang melaluinya seseorang menjadi sadar akan ketrampilan minat, pengetahuan, motivasi dan karakteristik personil lainnya, menuntut informasi tentang peluang dan pilihan, mengidentifikasi tujuan tujuan yang berhubungan dengan karir dan memantapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2020) menyatakan pengembangan karir merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan penjelasan menurut beberapa ahli dapat dikatakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran profesionalnya di perusahaan. pengembangan karir menjadi sebuah kewajiban bagi perusahaan untuk melatih karyawannya dengan keterampilan dan pengalaman tertentu

sehingga perusahaan memiliki karyawan dengan kualifikasi yang sesuai ketika dibutuhkan.

**b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Siagian (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang yaitu:

1) Prestasi kerja yang memuaskan

Prestasi kerja yang baik menjadi dasar penting untuk pengembangan karir. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan

2) Pengenalan oleh pihak lain

Faktor ini merujuk pada pengakuan dari atasan dan pihak berwenang lainnya mengenai kemampuan dan prestasi pegawai. Pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian

3) Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangat penting. Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama

4) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing memberikan nasihat kepada karyawan, sementara sponsor menciptakan kesempatan bagi mereka untuk berkembang.

5) Dukungan para bawahan

Dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6) Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dan pendidikan adalah faktor kunci.

7) Berhenti atas Permintaan dan Kemauan Sendiri

Keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karier

**c. Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Gomes (2003) ada beberapa indikator pengembangan karir sebagai berikut:

1. Perencanaan Karir

- 1) Kesesuaian minat dan keahlian dalam pekerjaan
- 2) Peluang pengembangan karir didalam perusahaan
- 3) Kejelasan rencana karir jangka panjang jangka pendek

2. Manajemen Karir

- 1) Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
- 2) Menyebarkan informasi karir
- 3) Publikasi lowongan pekerjaan
- 4) Pendidikan dan Pelatihan

**3. Lingkungan Kerja**

**a. Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Luthans (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja



pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Affandi (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan.

Dengan beberapa pengertian lingkungan kerja tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung dan tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaan saat bekerja. Dengan begitu lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja bagi perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan kerja menurut Nitisemito (2013), antara lain:

- a) Warna di tempat kerja
- b) Kebersihan di tempat kerja
- c) Pertukaran udara di tempat kerja
- d) Penerangan di tempat kerja
- e) Keamanan di tempat kerja
- f) Kebisingan di tempat kerja

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Luthans (2015) Indikator – indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

a) Penerangan cahaya

Penerangan dan pencahayaan begitu mempunyai dampak yang besar terhadap kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja seorang karyawan.

b) Suhu udara

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan

d) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e) Keamanan

Keamanan dalam lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan agar tetap menjaga rasa tenang dan aman karyawan saat bekerja seperti keamanan fisik, informasi finansial dan teknologi.

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a) Hubungan rekan kerja Hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan dengan, saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing – masing.

c) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

#### **4. Motivasi Kerja**

##### **a. Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai suatu tujuan (Robbins & Judge, 2015). Ketika seorang mendapatkan motivasi disaat bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja lebih tekun dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini juga dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Herzberg dalam Robbins and Judge (2015) menyatakan bahwa seseorang dapat termotivasi dipengaruhi oleh adanya dua faktor yang berbeda, yaitu *motivational factor* dan *hygiene factor*.

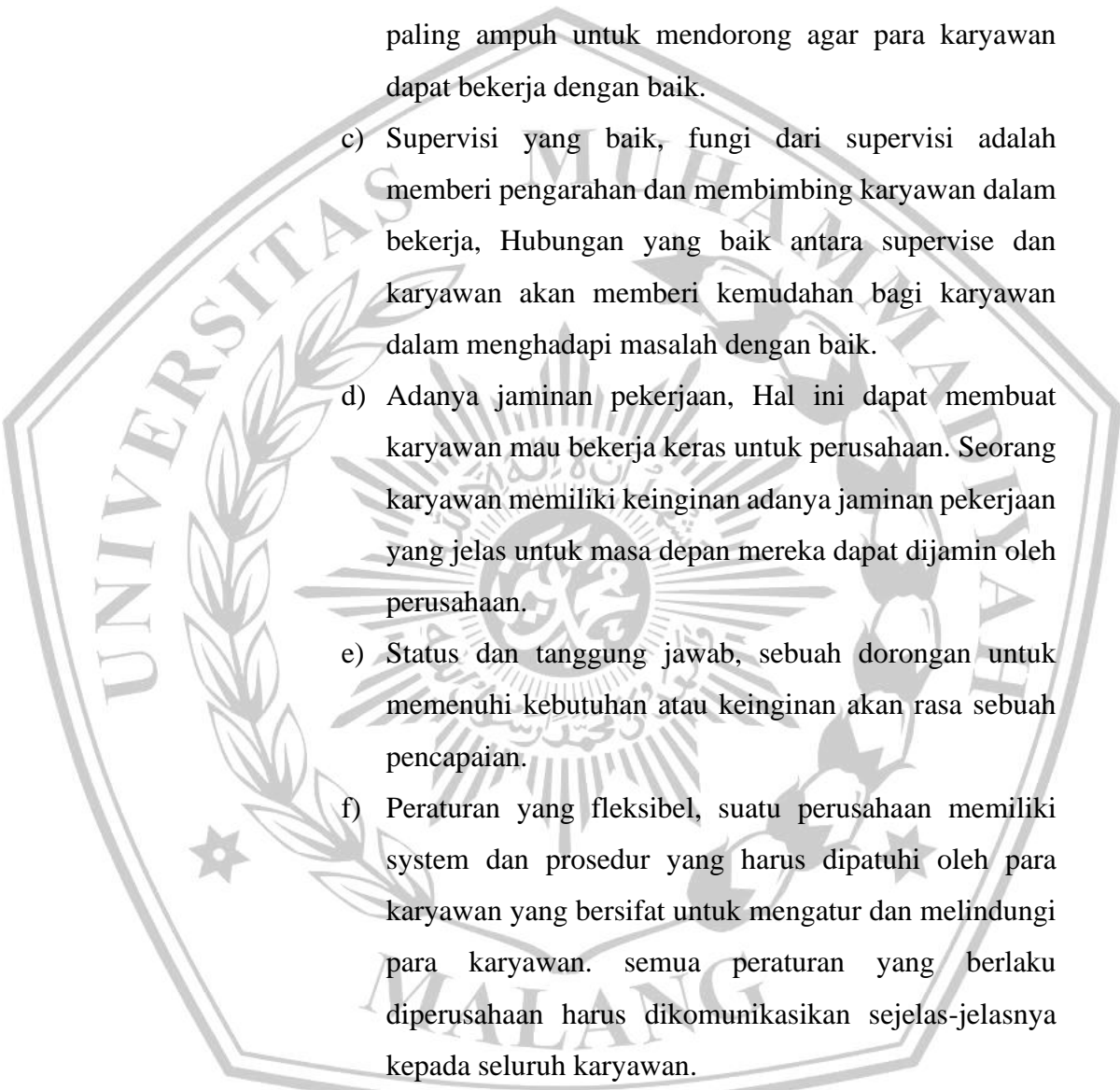
Faktor Motivasional adalah dorongan – dorongan unntuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor – faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seorang.

Dari pendapat ahli tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa motivasi merupakan pemberian suatu rangsangan atau dorongan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan mempertanggung jawabkan segala bentuk akti vitas yang dilakukan

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) ada dua factor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor internal, berasal dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi pemberian motivasi dalam diri seseorang yaitu:
  - a) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia untuk berthan hidup yang meliputi, mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki, sesuatu keinginan untuk dapat memiliki dapa memberikan dorongan kepada seorang karyawan untuk kerja lebih keras.
  - c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, disebabkan oleh adanya keinginan seseorang untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain.
  - d) Keinginan untuk berkuasa, ketika seseorang memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin atau penguasa akan mendorong seseorang tersebut untuk kerja lebih keras.
- 2) Faktor eksternal, berasal dari luar diri karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut yaitu:

- 
- a) Kondisi lingkungan kerja, berupa sarana dan prasarana kerja yang ada pada sekitaran lingkungan kerja karyawan yang dapat memberi pengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan.
  - b) Kompensasi yang memadai, sebuah alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong agar para karyawan dapat bekerja dengan baik.
  - c) Supervisi yang baik, fungsi dari supervisi adalah memberi pengarahan dan membimbing karyawan dalam bekerja, Hubungan yang baik antara supervisor dan karyawan akan memberi kemudahan bagi karyawan dalam menghadapi masalah dengan baik.
  - d) Adanya jaminan pekerjaan, Hal ini dapat membuat karyawan mau bekerja keras untuk perusahaan. Seorang karyawan memiliki keinginan adanya jaminan pekerjaan yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.
  - e) Status dan tanggung jawab, sebuah dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.
  - f) Peraturan yang fleksibel, suatu perusahaan memiliki system dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. semua peraturan yang berlaku di perusahaan harus dikomunikasikan se jelas-jelasnya kepada seluruh karyawan.

### c. Indikator Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja menurut Herzberg dalam Robbins & Judge (2015) menyebutkan bahwa terdapat 2 faktor motivasi kerja yaitu *motivational factor* dan *hygiene factor*, sebagai berikut:

Hygiene factors

- 1) Kualitas pengawasan.
- 2) Gaji.
- 3) Kebijakan Perusahaan.
- 4) Kondisi kerja.
- 5) Hubungan antara rekan kerja

#### Motivational factors

- 1) Promosi
- 2) Pengembangan Pribadi
- 3) Pengakuan
- 4) Tanggung jawab
- 5) Prestasi

### B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan serta dasar pertimbangan mengenai variabel-variabel yang digunakan terkait dengan perkembangan karir, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti, Tahun Terbit & Judul   | Metode Penelitian   | Hasil  |
|----|---|---|--|
| 1. | Sulthan Rafi Susilo, Puspita Wulansari (2023)<br>Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taiho Nusantara | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitatif</li> <li>- Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan tetap di PT Taiho Nusantara sebanyak 97 karyawan</li> <li>- Model teknik sampling jauh dengan sampel sebanyak 97 karyawan</li> <li>- Analisis Deskriptif</li> <li>- Uji Normalitas</li> <li>- Uji Multikolinearitas</li> <li>- Uji Heterokedastisitas</li> <li>- Analisis Regresi Linear Berganda</li> <li>- Uji T</li> <li>- Uji F</li> <li>- Uji Koefisien Determinasi</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengembangan karier berdampak signifikan positif terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Pelatihan berdampak signifikan positif terhadap kepuasan kerja</li> </ul> |
| 2. | Sri Lenggeng Ratnasari (2019)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitatif</li> <li>- Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan Pemerintah Daerah Provinsi</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ul>   |

|    |   |  |   |
|----|---|--|---|
|    | The Employee Performance : Career Development, Workmotivation, and Job Satisfaction   | <p>Kepulauan Riau yang berjumlah 267</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Model teknik random sampling dengan total 160 orang</li> <li>- Analisis Deskriptif</li> <li>- Uji validitas</li> <li>- Uji reliabilitas</li> <li>- Uji regresi Linier berganda</li> <li>- Uji F</li> <li>- Uji T</li> <li>- Uji asumsi multikolinearitas</li> <li>- Uji heteroskedastisitas</li> <li>- Uji asumsi autokorelasi</li> <li>- Uji asumsi normalitas</li> <li>- Uji asumsi linearitas</li> <li>- Menggunakan SPSS for Windows 20</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Pengembangan karir mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Pengembangan karir mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Pengembangan karir berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</li> <li>- Motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan</li> </ul> |
| 3. | Samson Jhon Mgaiwa (2021) <i>Academics' Job Satisfaction in Tanzania's Higher Education: The Role Of Perceived work environment</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitatif</li> <li>- Populasi yang diambil sebanyak 319 akademisi</li> <li>- Sampel sebanyak 116 akademisi</li> <li>- Analisis Regresi Berganda hierarki</li> <li>- Analisis Faktor Eksploratif (EFA)</li> <li>- Variabel Demografi</li> <li>- Analisis ANOVA</li> <li>- Analisis korelasi</li> <li>- SPSS versi 25</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> </ul>  |
| 4. | Saputra & Suwandana (2020)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitatif</li> <li>- Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan puri sarin hotel seminyak</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap</li> </ul>  |

|    |   |  |   |
|----|---|--|---|
|    | <p><i>The role of job satisfaction mediates the relationship between compensation and career development on work motivation</i></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 65 orang</li> <li>- Analisis Regresi Linier Berganda</li> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Uji Normalitas</li> <li>- Uji Multikolinearitas</li> <li>- Uji Autokorelasi</li> <li>- Uji Heterokedastisitas</li> <li>- Koefisien Determinasi</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>keterikatan karyawan</li> <li>- pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan</li> <li>- kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>- pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>- kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. pada motivasi kerja</li> <li>- kepuasan kerja mampu memediasi variabel kompensasi terhadap motivasi kerja</li> <li>- kepuasan kerja mampu memediasi variabel pengembangan karir terhadap motivasi k erja</li> </ul> |
| 5. | <p>Rifka Maya Febrianti, Anton Prasetyo (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitatif</li> <li>- Populasi dalam penelitian ini Guru Non PNS Mts Plus Nururrohmah Tambaksari Kuwarasan</li> <li>- Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh</li> <li>- Alat SPSS 23.0 for Windows</li> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Uji Normalitas</li> <li>- Uji Multikolinearitas</li> <li>- Uji Heterokedastisitas</li> <li>- Uji T</li> <li>- Uji F</li> <li>- Uji Koefisien Determinasi</li> <li>- Uji Sobel</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja</li> <li>- Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja</li> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Motivasi kerja berpengaruh</li> </ul>  |



|    |  |   |  |
|----|--|---|--|
|    |  |   | <p>terhadap kepuasan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja dapat memediasi antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja</li> <li>- Motivasi tidak dapat memediasi antara pengembangan karir dan kepuasan kerja</li> </ul>  |
| 6. | <p>Husna Purnama, Meilinda Safitri, Mira Agustina (2020)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitatif</li> <li>- Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh anggota populasi jumlah pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Lampung sebanyak 174 orang</li> <li>- Sampel terdiri dari pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Lampung sebanyak 87 orang</li> <li>- Regresi Linier berganda</li> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Uji Normalitas</li> <li>- Uji Multikolinearitas</li> <li>- Uji Linearitas</li> <li>- Uji Heterokedastisitas</li> <li>- Uji T</li> <li>- Uji F</li> <li>- Uji Koefisien Determinasi</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja</li> </ul>   |
| 7. | <p>Firda Prisilia Yunitasari, Agung Nugroho Adi (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitatif</li> <li>- Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai UPT PJJ Kediri sebanyak 80 Orang</li> <li>- Model teknik sampling total dengan sampel seluruh pegawai Dinas PU Bina Marga</li> <li>- Analisis Regresi Linear Berganda</li> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Uji Normalitas</li> <li>- Uji Multikolinearitas</li> <li>- Uji Linearitas</li> <li>- Uji Heterokedastisitas</li> <li>- Uji T</li> <li>- Uji F</li> <li>- Uji Koefisien Determinasi</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai</li> <li>- Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</li> </ul> |

|     |   |   |  |
|-----|---|---|--|
| 8.  | <p>Emiru Ayalew, Yinager Workineh, Andargie Abate, Balew Zeleke, Ayele Semachew, Teshager woldegiorgies (2021)</p> <p>Intrinsic motivation factors associated with job satisfaction of nurses in three selected public hospitals in Amhara regional state, 2018</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitatif</li> <li>- Populasi dalam studi ini terdiri dari semua perawat yang bekerja di tiga rumah sakit umum yang terletak di Amhara</li> <li>- Menggunakan Teknik simple random sampling</li> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Relibilitas</li> <li>- Uji Asumsi Klasik</li> <li>- Uji Multikolinearitas</li> <li>- Uji Heteroskedastisitas</li> <li>- Analisis Regresi Linier Berganda</li> <li>- Koefisien Determinasi</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> </ul>   |
| 9.  | <p>Ni Kadek Riska Diah Anggreni, I Gusti Ayu Manuati Dewi (2023)</p> <p>Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitatif</li> <li>- Populasi yaitu seluruh karyawan PT Mitra Krida Mandiri Jimbaran berjumlah 66 orang</li> <li>- Sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh berjumlah 66 orang</li> <li>- SEM PLS</li> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji reliabilitas</li> <li>- Analisis Statistik</li> <li>- Analisis Deskriptif</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>- pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</li> <li>- motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>- motivasi kerja memediasi secara parsial komplementer pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.</li> </ul> |
| 10. | <p>Joko Suyono, Anis Eliyana, Dwi Ratmawati, Darmasari Ratnasahara Elisabeth (2021)</p> <p><i>Organization Commitment and Work Environment on Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Motivation</i></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitatif</li> <li>- Populasi dalam penelitian ini adalah 500 karyawan perusahaan air minum milik pemerintah di Jawa Timur, Indonesia.</li> <li>- Sampel yang diambil adalah menggunakan rumus Slovin dan mendapatkan 83 karyawan.</li> <li>- Skala Likert</li> <li>- Analisis Jalur</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja</li> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja</li> <li>- Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh</li> </ul>  |

|     |   |   |  |
|-----|---|---|--|
|     |   |   | <p>terhadap kepuasan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja</li> <li>- motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja</li> </ul> |
| 11. | <p>Mappamiring (2020)</p> <p>Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitatif</li> <li>- Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar berjumlah 307 orang</li> <li>- Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin</li> <li>- Sampel berjumlah 75 responden</li> <li>- Linier Regresi Berganda</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> </ul>   |

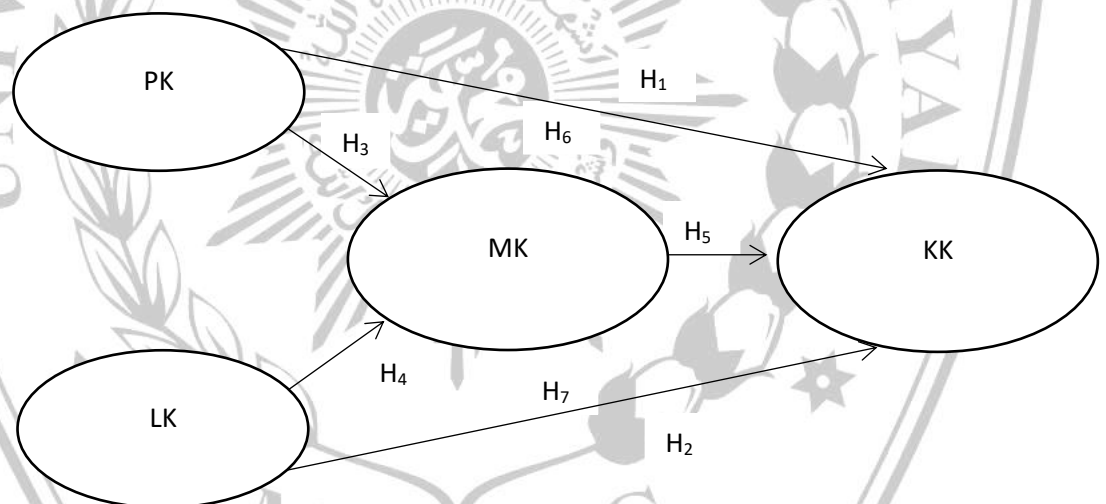
Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama meneliti tentang variabel terikat kepuasan kerja dengan penelitian menggunakan kuantitatif hal ini yang menjadi landasan bagi peneliti dalam menyusun hipotesis penelitian. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek, lokasi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori maka disajikan dalam bentuk kerangka koseptual yang dimana kerangka konseptual adalah sebuah pemahaman teoritis model konseptual antar variabel yang terkait dalam penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konseptual menggambarkan tentang hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu Pengembangan

karir (X1), Lingkungan kerja (X2), Motivasi Kerja (Z) variable mediasi dan variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y). Hubungan antara masing-masing variabel pada gagasan ini tentunya didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Anggreni (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan peneliti Febrianti (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian teori dari penelitian terdahulu yang relevan tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa dugaan terkuat adalah pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi kerja pada PT BSI KC Sampit. Dalam pengertian ini, peneliti mencoba mengklarifikasi masalah utama penelitian. Keterkaitan ini dapat digambarkan pada kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Pada kerangka pemikiran diatas merupakan perumusan untuk memperjelas pola pikir dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT BSI KC Sampit.

## **D. Perumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah kebenaran yang harus dibuktikan melalui data yang terkumpul Sugiyono (2020) agar jawaban dapat dirumuskan dengan jelas, peneliti membutuhkan petunjuk yang dapat digunakan sebagai pedoman. Oleh karena itu pada penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

### **1. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Menurut hasil penelitian Susilo & Wulansari (2023) dan Ratnasari et al (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan bahwa hipotesisnya adalah:

H1: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Menurut hasil penelitian Suyono et al (2021) dan Mgaiwa (2021) yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan bahwa hipotesisnya adalah:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja**

Menurut hasil penelitian Saputra & Suwandana (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan bahwa hipotesisnya adalah:

H3: Pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja

### **4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja**

Menurut hasil penelitian Febrianti & Prasetyo (2021) dan Purnama et al (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan bahwa hipotesisnya adalah:

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

### **5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Menurut hasil penelitian Yunitasari & Adi (2021) dan Ayalew et al (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan bahwa hipotesisnya adalah:

H5: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**6. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening**

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggreni & Dewi (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan bahwa hipotesisnya adalah:

H6: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

**7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening**

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrianti & Prasetyo (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan bahwa hipotesisnya adalah:

H7: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.